

DÉLIBÉRATION 2020 - 12

SYNDICAT MIXTE OUVERT « NORD-PAS-DE-CALAIS NUMÉRIQUE »

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU COMITE SYNDICAL

Objet : Délibération portant création du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise, et de l'Engagement, (RIFSEEP) : part IFSE (complétée avec cadres d'emplois devenus éligibles), et part CIA

Le neuf juillet deux mille vingt, le comité syndical du Syndicat mixte ouvert Nord-Pas de Calais numérique s'est réuni en visioconférence, sur convocation en date du trois juillet deux mille vingt, sous la présidence de Monsieur Christophe COULON.

Collectivité	Membre	Présents	Absents	Excusés	Pouvoir à
Conseil régional des Hauts de France	M. Charles BAREGE	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	M. PHILIPPE
	M. Nicolas BERTIN	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	M. Salvatore CASTIGLIONE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	M. Christophe COULON	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Mme Annie DEFOSSE	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Mme Christine ENGRAND	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	M. André FIGOUREUX	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	M. Anthony JOUVENEL	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	M. Jacques PETIT	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	M. Gérard PHILIPPE	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Département du Nord	Mme Martine FILLEUL	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	M. Jean-Marc GOSSET	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	M. Mickaël HIRAUX	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	M. Luc MONNET	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Mme Anne VANPEENE	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Département du Pas-de-Calais	M. Alain DELANNOY	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Mme MESSEANNE-GROBELNY
	M. Jean-Claude DISSAUX	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Mme Bénédicte MESSEANNE-GROBELNY	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Mme Maïté MULOT-FRISCOURT	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	M. Claude PRUDHOMME	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		11		9	2

Le quorum étant atteint, le comité syndical peut valablement délibérer.

Le comité syndical,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20, modifiée,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88, modifiée,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, modifié,

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat, modifié,

Vu la circulaire NOR : RDFS1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux, modifié,

Vu le décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat (modifié par l'arrêté du 10 décembre 2018),

Corps transitoires :

Vu l'arrêté du 7 novembre 2017 pris pour l'application au corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat (JO du 14/12/2017),

Vu l'arrêté du 26 décembre 2017 pris pour l'application au corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu l'arrêté du 14 février 2019 portant application au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts, des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu la délibération 2018-20 instaurant un régime indemnitaire en date du 06 juin 2018, le comité syndical a validé le régime indemnitaire tenant compte des Fonction Sujétions Expertise Engagement Professionnel, pour les cadres d'emplois éligibles,

Vu l'avis du Comité Technique du 18 juin 2020, relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du R.I.F.S.E.E.P. aux agents du Syndicat Mixte Ouvert Nord Pas de Calais Numérique,

Il est proposé à l'assemblée délibérante aujourd'hui, de déterminer les conditions d'octroi de la deuxième composante du RIFSEEP (le CIA) et de compléter pour les cadres d'emplois qui n'étaient pas encore éligibles lors de la validation de la délibération 2018-20 :

MISE EN PLACE DU R.I.F.S.E.E.P. POUR LES CADRES D'EMPLOIS LORSQU'IL S'AGIT D'UN CORPS EQUIVALENT TRANSITOIRE A LA FONCTION PUBLIQUE D'ETAT ;

Suite à la parution du décret n° 2020-182 du 27/02/2020 (JO du 29/02/2020) Sans remettre en cause le dispositif actuel pour les cadres d'emplois passés au R.I.F.S.E.E.P.,

Le décret n° 91-875 du 06/09/1991 procède à la création de corps équivalents transitoires à la fonction publique d'Etat en son annexe 2 permettant aux cadres d'emplois non éligibles au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) de pouvoir en bénéficier.

Ainsi, pour les cadres d'emplois ayant un corps équivalent mentionné à l'annexe 1 non encore éligible (ingénieurs et techniciens territoriaux notamment), à la date du 01/03/2020, au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.), servi en deux parts, les assemblées délibérantes des collectivités déterminent les plafonds applicables à chacune des deux parts (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise – I.F.S.E. – et complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel - C.I.A.) sans que leur somme dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat sur la base des équivalences provisoires établies en annexe 2 du décret n° 91-875 du 06/09/1991.

La collectivité souhaite mettre en place le R.I.F.S.E.E.P. pour les cadres d'emplois suivants :

- ingénieurs territoriaux, - techniciens territoriaux

La délibération 2018-20 continuant de s'appliquer pour les autres cadres d'emplois.

Rappelons que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est composé de deux parties :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle,
- Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) lié à l'engagement professionnel et la manière de servir.

I- L'IFSE

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) vise à valoriser l'exercice des fonctions. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle. Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,

- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

A- Bénéficiaires

Après en avoir délibéré, décide d'instaurer dans la limite des textes applicables à la fonction Publique d'Etat, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) :

- Aux Agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet, temps partiel,
- Agents non titulaires de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel

Pour les agents non titulaires, ils bénéficieront du RIFSEEP correspondant au groupe de fonctions afférent à leur emploi.

Les agents de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

Les agents mis à disposition auprès de la structure d'accueil du syndicat bénéficieront du maintien du régime indemnitaire afférent à leur grade et au groupe fonctionnel précédemment détenu dans la structure d'origine.

B- Détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds :

Chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspond à un montant fixé dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération et applicables aux fonctionnaires de l'Etat **(corps équivalent transitoire à la fonction publique d'état)**

L'IFSE « Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise » est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle, elle sera versée mensuellement.

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle, ce montant fera l'objet d'un réexamen (Voir partie III)

Ces montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions déterminés à partir de critères professionnels tenant compte des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage, de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Il a également été tenu compte de la position de l'agent dans l'organigramme actuel ainsi que de la cohérence entre les différents services et niveau hiérarchique du Syndicat

.

MISE EN PLACE DE L'I.F.S.E. POUR LES CADRES D'EMPLOIS LORSQU'IL S'AGIT D'UN CORPS EQUIVALENT TRANSITOIRE A LA FONCTION PUBLIQUE D'ETAT

○ **CATEGORIE A**

• **Filière Technique**

▪ **Ingénieur en Chef Territoriaux**

Groupes de fonctions		MONTANT ANNUELS	
		Montant socle annuel	Montants plafonds annuels Réglementaires
Groupe A1	Direction Générale	Décision de l'autorité territoriale dans le respect du plafond réglementaire	57 120 €
Groupe A2	Direction de Pôle (technique, Administratif et financier)	Décision de l'autorité territoriale dans le respect du plafond réglementaire	49 980 €
Groupe A3	Adjoint chef de Pôle, chargé d'études, chargé de mission,	Décision de l'autorité territoriale dans le respect du plafond réglementaire	46 920 €
Groupe A4	Chargé de mission, en lien direct avec la direction du Groupe 3	Décision de l'autorité territoriale dans le respect du plafond réglementaire	42 230 €

▪ **Ingénieur Territoriaux**

Groupes de fonctions		MONTANT ANNUELS	
		Montants socles annuels	Montants plafonds annuels Réglementaires
Groupe A1	Direction Générale	Décision de l'autorité territoriale dans le respect du plafond réglementaire	36 210 €
Groupe A2	Direction de Pôle (technique, Administratif et financier)	Décision de l'autorité territoriale dans le respect du plafond réglementaire	32 130 €

Groupe A3	Adjoint chef de Pôle, chargé d'études, chargé de mission (chargée du développement en lien direct avec la direction du Groupe A1)	Décision de l'autorité territoriale dans le respect du plafond réglementaire	25 500 €
------------------	---	---	-----------------

CATEGORIE B

- **Filière Technique**
 - **Techniciens Territoriaux**

Groupes de fonctions		MONTANT ANNUELS	
		Montants Socles annuels	Montants plafonds annuels Réglementaires
Groupe B1	Direction d'une structure / responsable de pôle, d'un ou plusieurs services / secrétaire de mairie	7 680 €	17 480 €
Groupe B2	Responsable SIO SIG, chargé de mission	6 120 €	16 015 €
Groupe B3	Conducteur de travaux	4 644 €	14 650 €

II- Le Complément Indemnitare Annuel (CIA) :

Le complément indemnitare est lié **à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent**. Le versement de ce complément est facultatif.

A- Bénéficiaires

Le RIFSEEP est versé :

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.
- Aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

B- Détermination des critères et des montants en fonction des groupes

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Chaque cadre d'emplois est divisé en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés.

Comme pour l'IFSE, des montants plafonds sont définis à l'état pour chaque cadre d'emplois et une répartition en groupes de fonctions est déterminée.

Ces montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

Son plafond peut être compris entre 0 et 100 %. Le Syndicat Nord Pas de Calais Numérique demeure ainsi libre de fixer les plafonds applicables à la part CIA, sous la seule réserve que la somme ne dépasse pas le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État.

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA sont appréciés eu égard l'entretien annuel qui sera réalisé à la fin de chaque année et des critères suivants qui seront ponctués de 0 à 2 permettant de dégager une appréciation et une cotation :

- Critères liés aux missions et réalisation des objectifs
 - Gestion du temps/organisation du travail/respect des délais
 - Respects des consignes et ou des objectifs
 - Autonomie/implication/force de proposition
 - Fiabilité et qualité travail
 - Développement des compétences pour atteindre l'objectif demandé
- Critères liés à la manière de servir (savoir-être/savoir-faire)
 - Souci d'efficacité et de résultat
 - Prise d'initiative/adaptabilité/disponibilité
 - Respect de la hiérarchie/application et prises de décisions
 - Ponctualité/respect des horaires
 - Esprit d'équipe/capacité à transmettre ses connaissances, compétences
- Seuil d'évolution du CIA :

Le CIA alloué au titre de l'année doit être en lien avec l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent sur l'année, en respectant les fourchettes de modulation du CIA. Ainsi, le montant du CIA attribué au titre d'une année n'est donc pas garanti l'année suivante et a vocation à évoluer à la hausse ou à la baisse d'une année sur l'autre si la manière de servir s'est améliorée ou dégradée par rapport à l'année précédente.

- Modulation du CIA en cas de changement de situation (changement de groupe, de grade) :

Le CIA sera réexaminé et fera l'objet d'une modulation dans le cas d'un changement de groupe ou de grade. Il convient donc de prendre en compte l'augmentation du nouveau socle d'IFSE pour l'attribution de la modulation du CIA (nouveau plafond).

2 - Cadre d'emplois des catégories A

- Filière administrative :
 - Attachés territoriaux

Groupes de fonctions		MONTANT ANNUELS	
		Montant plafond annuel	Montants plafonds annuels Réglementaires
Groupe A1	Direction Générale	De 0 à 100%	6 390 €
Groupe A2	Direction de Pôle (technique, Administratif et financier)	De 0 à 100%	5 670 €
Groupe A3	Adjoint chef de Pôle, chargé d'études, chargé de mission, en lien direct avec la direction du Groupe 2	De 0 à 100%	4 500 €
Groupe 4	Gestionnaire, chargé de mission en lien direct avec le Groupe 3	De 0 à 100%	3 600 €

- Filière Technique
 - Ingénieur en Chef Territoriaux

Groupes de fonctions		MONTANT ANNUELS	
		Montant plafond annuel	Montants plafonds annuels Réglementaires
Groupe A1	Direction Générale	De 0 à 100%	10 080 €
Groupe A2	Direction de Pôle (technique, Administratif et financier)	De 0 à 100%	8 820 €
Groupe A3	Adjoint chef de Pôle, chargé d'études, chargé de mission,	De 0 à 100%	8 280 €
Groupe A4	Chargé de mission, en lien direct avec la direction du Groupe 3	De 0 à 100%	7 470 €

LES TAUX SUIVANTS SONT BASES SUR LES CORPS TRANSITOIRES EQUIVALENTS AVEC LA FONCTION PUBLIQUE D'ETAT (ANNEXE 2 DU DECRET 91-875 DU 06/09/1991) GROUPES DE FONCTIONS PAR CADRE D'EMPLOIS MONTANT

▪ **Ingénieur Territoriaux**

Groupes de fonctions		MONTANT ANNUELS	
		Montant plafond annuel	Montants plafonds annuels Réglementaires
Groupe A1	Direction Générale	De 0 à 100%	6 390 €
Groupe A2	Direction de Pôle (technique, Administratif et financier)	De 0 à 100%	5 670 €
Groupe A3	Adjoint chef de Pôle, chargé d'études, chargé de mission (chargée du développement en lien direct avec la direction du Groupe A1)	De 0 à 100%	4 500 €

3- Cadre d'emploi des catégorie B

• **Filière administrative**

▪ **Rédacteurs territoriaux**

Groupes de fonctions		MONTANT ANNUELS	
		Montants Socles	Montants plafonds annuels Réglementaires
Groupe B1	Direction d'une structure / responsable de pôle, d'un ou plusieurs services /Assistante	De 0 à 100 %	2 380 €
Groupe B2	Adjoint au Responsable de structure / expertise Assistante de direction	De 0 à 100 %	2 185 €
Groupe B3	Encadrement de proximité, d'usagers / gestionnaire	De 0 à 100 %	1 995 €

- **Filière Technique**
 - **Techniciens Territoriaux**

LES TAUX SUIVANTS SONT BASES SUR LES CORPS TRANSITOIRES EQUIVALENTS AVEC LA FONCTION PUBLIQUE D'ETAT (ANNEXE 2 DU DECRET 91-875 DU 06/09/1991) GROUPES DE FONCTIONS PAR CADRE D'EMPLOIS MONTANT

Groupes de fonctions		MONTANT ANNUELS	
		Montants Socles	Montants plafonds annuels Réglementaires
Groupe B1	Direction d'une structure / responsable de pôle, d'un ou plusieurs services	De 0 à 100 %	2 380 €
Groupe B2	Responsable SIO SIG, chargé de mission	De 0 à 100 %	2 185 €
Groupe B3	Conducteur de travaux	De 0 à 100 %	1 995 €

4- Cadre d'emploi des catégories C

- **Filière administrative**
 - **Adjoint administratif territoriaux**

Groupes de fonctions		MONTANT ANNUELS	
		Montants Socles	Montants plafonds annuels Réglementaires
Groupe C1	Assistante de direction,	De 0 à 100 %	1 260 €
Groupe C2	Agents d'exécution et toutes les autres fonctions qui ne figurent pas dans le groupe C1	De 0 à 100 %	1 200 €

- **Filière Technique**
 - **Adjoint technique territoriaux**

Groupes de fonctions		MONTANT ANNUELS	
		Montants Socles	Montants plafonds annuels Réglementaires
Groupe C1	Conducteurs de travaux	De 0 à 100 %	1 260 €
Groupe C2	Agents d'exécution et toutes les autres fonctions qui ne figurent pas dans le groupe C1	De 0 à 100 %	1 200 €

1 **La transition entre l'ancien et le nouveau régime indemnitaire :**

➤ **Le cumul avec d'autres régimes indemnitaires :**

Selon l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 : « *l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget* ».

Ainsi, l'IFSE est non cumulable avec les primes et indemnités de même nature et notamment :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- La prime de rendement,
- L'indemnité de fonctions et de résultats (PFR),
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- L'indemnité d'exercice de mission des préfectures (IEMP),
- La prime de service et de rendement (PSR)
- L'indemnité spécifique de service (ISS)

De même, l'indemnité de responsabilités des régisseurs d'avances et de recettes prévue à l'article R.1617-5-2 du code général des collectivités territoriales n'est pas cumulable avec l'IFSE.

Toutefois, s'agissant d'une sujétion particulière et d'une contrainte spécifique qui peut être réalisée en sus d'une fonction exercée à titre principal, il est décidé l'attribution d'un complément d'IFSE qui s'ajoute au montant socle de l'IFSE correspondant au classement du poste dans des groupes de fonction pour les agents ayant cette charge à titre permanent et relevant d'un cadre d'emplois soumis à l'IFSE.

En revanche, le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, etc.) ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, etc.) ;

- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes ...).

➤ **La garantie accordée aux agents et le réexamen de l'IFSE :**

Conformément à l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 « *lors de la première application des dispositions du présent décret, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent* ».

Les agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-dessus conserveront le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant la mise en place du RIFSEEP au titre de l'IFSE.

Ce maintien indemnitaire individuel perdure jusqu'à ce que l'agent change de fonctions. Cette garantie ne fait pas obstacle à une revalorisation du montant de l'IFSE perçu par l'intéressé.

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- (*Le cas échéant*) pour tenir compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent et notamment l'approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures ; l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation ; la gestion d'un événement exceptionnel permettant de renforcer ses acquis ;
- Au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent, en l'absence de changement selon les prérogatives de l'Etat, le syndicat décide de revoir celui-ci tous les 2 ans.

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

1 Modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE et du CIA

Il sera fait application des dispositions applicables aux agents de l'Etat (décret n° 2010-997 du 26/08/2010)

En cas de congé de maladie ordinaire, les primes suivent le sort du traitement. Elles sont conservées intégralement pendant les trois premiers mois puis réduite de moitié pendant les neuf mois suivants.

Durant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité ou adoption et accident de travail les primes sont maintenues intégralement ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique.

En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée le versement du régime indemnitaire est suspendu.

Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

2 Date d'effet et périodicité de versement :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet après transmission aux services de l'Etat et publication et ou notification.

L'IFSE sera versé mensuellement, dans la limite de 1/12 du montant annuel individuel attribué. Le CIA s'il y a versement sera versé mensuellement après la réalisation de l'entretien annuel de l'année écoulée.

3 Crédits budgétaires :

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget, chapitre 012

4 Voies et délais de recours :

Le Président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui pourra faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

Sur le rapport du Comité Syndical et après en avoir délibéré ;

DECIDE

- D'instaurer pour les *agents* relevant des cadres d'emploi précisés au- dessus :
 - o Une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE)
 - o Un complément indemnitaire annuel (CIA)
- D'inscrire chaque année les crédits correspondants au budget de l'exercice courant, chapitre 012.

Le Président et le Directeur seront chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente décision

Adopté par :

- Voix pour : 13
- Voix contre : 0
- Abstentions : 0
- Suffrages exprimés : 13

Pour extrait conforme :

Le Président du Syndicat mixte,

Christophe COULON



Transmis au contrôle de légalité le